

Ljubljana, dne ????  
Št. dokumenta: ?????

Na podlagi petega odstavka 29. člena Pravilnika o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest na Olimpijskem komiteju Slovenije – Združenju športnih zvez (št. dokumenta 01-3/2023-32 z dne 19. 5. 2023) je Izvršni odbor Olimpijskega komiteja Slovenije – Združenja športnih zvez na svoji 9. redni seji dne 6. 12. 2023, na predlog generalnega sekretarja Olimpijskega komiteja Slovenije – Združenja športnih zvez, sprejel naslednji

## **PRAVILNIK**

### **O NAPREDOVANJU ZAPOSLENIH NA OLIMPIJSKEM KOMITEJU SLOVENIJE – ZDRUŽENJU ŠPORTNIH ZVEZ V PLAČNE RAZREDE**

#### **I. SPLOŠNE DOLOČBE**

##### **1. člen**

Ta pravilnik določa pogoje, postopek in merila za napredovanje zaposlenih na Olimpijskem komiteju Slovenije – Združenju športnih zvez (v nadaljevanju OKS-ZŠZ) v plačne razrede.

V tem pravilniku uporabljeni izrazi, ki se nanašajo na osebe in so zapisani v moški slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralni za ženski in moški spol.

#### **II. POGOJI ZA NAPREDOVANJE**

##### **2. člen**

Na podlagi določil tega pravilnika lahko napredujejo tisti delavci, ki so na OKS-ZŠZ zaposleni za nedoločen ali določen čas, pod pogojem, da so zaposleni na OKS-ZŠZ najmanj dve leti, pri čemer se prvo ocenjevanje za novo zaposlenega delavca izvede v letu, ko je tak delavec na zadnji dan meseca februarja na OKS-ZŠZ zaposlen najmanj osem mesecev.

#### **III. POSTOPEK ZA NAPREDOVANJE**

##### **3. člen**

Delavec, na OKS-ZŠZ zaposlen za nedoločen ali določen čas (v nadaljevanju delavec), vsako leto do konca meseca februarja z direktorjem svojega sektorja oz. vodjo sekretariata, direktor sektorja in vodja sekretariata pa z generalnim sekretarjem OKS-ZŠZ, opravi letni razgovor, v katerem z direktorjem oz. vodjo sekretariata, za direktorja in vodjo sekretariata pa z generalnim sekretarjem, pregledata delavčeve rezultate dela v preteklem koledarskem letu in se pogovorita o pričakovanih rezultatih dela za delavca za tekoče koledarsko leto, pri čemer direktor, vodja sekretariata in generalni sekretar tudi oceni izpolnjevanje meril za napredovanje, kot so navedena v nadaljevanju tega pravilnika.

Delavec napreduje za en plačni razred, ko pri ocenjevanju izpolnjevanja meril za napredovanje zbere najmanj 40 točk (delavec torej lahko napreduje za en plačni razred na vsake 2 leti). Po napredovanju se ocene pri izpolnjevanju meril za napredovanje iz preteklih let ne upoštevajo več, izpolnjevanje meril

za napredovanje pa se začne ocenjevati ponovno od začetka. Ko delavec napreduje v maksimalni plačni razred, kot je za posamezno delovno mesto določen v Pravilniku o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest na Olimpijskem komiteju Slovenije – Združenju športnih zvez (št. dokumenta 01-3/2023-32 z dne 19. 5. 2023), delavec ne more več napredovati, direktor, vodja sekretariata in generalni sekretar pa za takšnega delavca v prihodnje opravi le pregled doseganja pričakovanih rezultatov dela delavca v preteklem koledarskem letu in opredeli pričakovane rezultate dela delavca za tekoče koledarsko leto, izpolnjevanja meril za napredovanje pa ne ocenjuje več. V primeru, da se delavec zaposli na zahtevnejšem delovnem mestu, kot je opredeljeno v Pravilniku o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest na Olimpijskem komiteju Slovenije – Združenju športnih zvez (št. dokumenta 01-3/2023-32 z dne 19. 5. 2023), se ocene pri izpolnjevanju meril za napredovanje, ki jih je delavec dosegel na svojem prejšnjem, manj zahtevnem delovnem mestu, ne upoštevajo več, izpolnjevanje meril za napredovanje pa se začne ocenjevati ponovno od začetka.

V posameznem koledarskem letu lahko napreduje delavec, ki izpolni merila za napredovanje, ki torej pri ocenjevanju izpolnjevanja meril za napredovanje zbere najmanj 40 točk, kot je določeno v prejšnjem odstavku tega člena, pri čemer se o številu delavcev, ki bodo napredovali v posameznem letu, opravi razprava na kolegiju generalnega sekretarja, ki ga sestavljajo generalni sekretar, direktorja sektorjev in vodja sekretariata. Če bi imela v posameznem koledarskem letu hipotetična napredovanja delavcev v tem letu izjemno negativen finančni vpliv na poslovanje OKS-ZŠZ, lahko Izvršni odbor OKS-ZŠZ na predlog generalnega sekretarja odloči, da v takšnem koledarskem letu napredovanj delavcev ni, ocenjevanje izpolnjevanja meril za napredovanje v takšnem letu pa se upošteva pri napredovanjih v naslednjih letih, pri čemer je delavec do plače v višjem plačnem razredu zaradi napredovanja prvič upravičen z izplačilom plače v mesecu avgustu za delo v mesecu juliju tistega leta, ko so napredovanja zopet omogočena, do plače v višjem plačnem razredu pa ni upravičen za preteklo(i/a) leto(i/a), ko napredovanj zaradi odločitve Izvršnega odbora OKS-ZŠZ ni bilo.

Delavec napreduje 1. julija v letu, ko izpolni merila za napredovanje, kot je določeno v drugem odstavku tega člena ter je do plače v višjem plačnem razredu prvič upravičen z izplačilom plače v mesecu avgustu za delo v mesecu juliju.

#### 4. člen

Del tega pravilnika kot priloga 1 je obrazec za letni razgovor in ocenjevanje, v katerem direktor posameznega sektorja in vodja sekretariata, za direktorja in vodjo sekretariata pa generalni sekretar, vsako leto, po opravljenem letnem razgovoru z delavcem, opravi pregled doseganja pričakovanih rezultatov dela za delavca v preteklem koledarskem letu, oceni izpolnjevanje meril za napredovanje, kot so navedena v nadaljevanju tega pravilnika, v obrazec pa vnese tudi pričakovane rezultate dela za delavca v tekočem koledarskem letu.

Delavec, pristojen za izvajanje kadrovskih opravil, skenirano verzijo izpolnjenega obrazca iz prejšnjega odstavka tega člena posreduje delavcu na njegov službeni elektronski naslov, originalna verzija obrazca pa se shrani v personalno mapo delavca.

V primeru, da delavec izpolnjuje pogoje za napredovanje ter izpolni merila za napredovanje, kot je določeno v drugem odstavku 3. člena tega pravilnika, se mu izda sklep o napredovanju, v katerem se povzame določila zadnjega odstavka 3. člena tega pravilnika.

Ne glede na določila tega pravilnika o rednem napredovanju pa lahko generalni sekretar v sodelovanju z direktorjema in vodjo sekretariata delavca tudi izjemno napreduje za en ali največ dva plačna razreda, vendar največ do maksimalnega plačnega razreda, kot je za posamezno delovno mesto določen v Pravilniku o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest na Olimpijskem komiteju Slovenije – Združenju športnih zvez (št. dokumenta 01-3/2023-32 z dne 19. 5. 2023), in sicer v primeru, ko je bil delavec v

polletnem obdobju koledarskega leta izredno uspešen oz. izjemno nadpovprečno uspešen pri izpolnjevanju svojih delovnih nalog ter je v tem polletnem obdobju prevzel tudi nove delovne naloge in odgovornosti. V takšnem primeru generalni sekretar delavcu ponudi v sklenitev novo pogodbo o zaposlitvi z višjim plačnim razredom oz. osnovnim količnikom od plačnega razreda oz. osnovnega količnika, kot ga ima posamezen delavec določenega v svoji pogodbi o zaposlitvi.

#### **IV. MERILA ZA NAPREDOVANJE**

##### 5. člen

Merila za napredovanje delavcev so naslednja:

- 1.) Uspešnost opravljanja delovnih nalog.
- 2.) Skrb delavca za podobo OKS-ZŠZ v javnosti.
- 3.) Odnos delavca do sodelavcev in zmožnost timskega dela.
- 4.) Pripadnost, ki jo delavec izkazuje do OKS-ZŠZ.

Uspešnost opravljanja delovnih nalog obsega:

- strokovnost pri opravljanju delovnih nalog
- kakovost pri opravljanju delovnih nalog
- pravočasnost pri opravljanju delovnih nalog
- gospodarnost pri opravljanju delovnih nalog

Skrb delavca za podobo OKS-ZŠZ v javnosti obsega:

- ustreznost pisne in ustne komunikacije z zunanjimi deležniki
- zadovoljstvo zunanjih deležnikov s storitvami, ki jim jih delavec zagotavlja

Odnos delavca do sodelavcev in zmožnost timskega dela obsega:

- ustreznost pisne in ustne komunikacije s sodelavci
- prenos oz. delitev znanja in informacij s sodelavci znotraj oddelka
- prenos oz. delitev znanja in informacij s sodelavci med oddelki
- zmožnost dela v skupini za doseg skupnega cilja, kar vključuje tudi pravočasno in kakovostno izpolnjevanje dogovorjenih obveznosti pri skupinskem delu ter dajanje koristnih pobud in predlogov
- pripravljenost za vključevanje v delovne naloge sodelavcev, s čimer je mišljena pomoč sodelavcem pri njihovih delovnih nalogah, ki so pomembne za doseganje skupnih ciljev OKS-ZŠZ

Pripadnost, ki jo delavec izkazuje do OKS-ZŠZ, obsega:

- udeležba na dogodkih, ki jih organizira OKS-ZŠZ (gre za udeležbo na najmanj dveh dogodkih, na katerih delavec ni zadolžen za opravljanje svojih delovnih nalog in udeležbo na vsaj enem dogodku, ki ga OKS-ZŠZ organizira za svoje zaposlene kot »team building«)
- spremljanje dejavnosti OKS-ZŠZ preko internih kanalov ter zunanjih medijev
- dajanje novih, uporabnih idej (samoiniciativnost in inovativnost) za izboljšanje poslovanja oz. upravljanja OKS-ZŠZ in za doseganje odličnosti OKS-ZŠZ
- dosledno spoštovanje internih pravil in navodil

#### **V. PREHODNI IN KONČNI DOLOČBI**

##### 6. člen

Prvi letni razgovor na podlagi določil tega pravilnika se za tiste delavce, ki so bili na dan 31. 12. 2023 na OKS-ZŠZ zaposleni najmanj šest mesecev, izvede do konca meseca februarja 2024, pri čemer se generalni sekretar, direktor in vodja sekretariata na tem letnem razgovoru s posameznim delavcem pogovori o delavčevih rezultatih dela v preteklem koledarskem letu ter o pričakovanih rezultatih dela za delavca za tekoče koledarsko leto, ki jih generalni sekretar, direktor in vodja sekretariata na obrazcu iz priloge 1 tega pravilnika tudi opredeli, ocenjevanje izpolnjevanja meril za napredovanje pa se prvič izvede po letnem razgovoru leta 2025.

Ne glede na določila tega pravilnika lahko generalni sekretar v sodelovanju z direktorjema in vodjo sekretariata do 31. 3. 2024 delavcem, ki so bili v obdobju veljavnosti Pravilnika o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest na Olimpijskem komiteju Slovenije – Združenju športnih zvez (št. dokumenta 01-3/2023-32 z dne 19. 5. 2023) izjemno uspešni pri izpolnjevanju svojih delovnih nalog, ponudi v sklenitev novo pogodbo o zaposlitvi z višjim plačnim razredom oz. osnovnim količnikom od plačnega razreda oz. osnovnega količnika, kot ga ima posamezen delavec določenega v svoji pogodbi o zaposlitvi.

#### 7. člen

V primeru, da se posameznik, ki je zaposlen na OKS-OLIMP-u d.o.o. (MŠ: 2146690000), katerega edini ustanovitelj in edini družbenik je OKS-ZŠZ, prezaposli na OKS-ZŠZ, ohrani plačni razred, ki ga je z napredovanjem dosegel na OKS-OLIMP-u d.o.o..

V primeru, da se posameznik, ki je zaposlen na OKS-ZŠZ, prezaposli na OKS-OLIMP d.o.o. (MŠ: 2146690000), katerega edini ustanovitelj in edini družbenik je OKS-ZŠZ, ohrani plačni razred, ki ga je z napredovanjem dosegel na OKS-ZŠZ.

#### 8. člen

Ta pravilnik začne veljati 1. 1. 2024, z začetkom njegove veljavnosti pa preneha veljati Pravilnik o napredovanju zaposlenih na Olimpijskem komiteju Slovenije – Združenju športnih zvez v plačne razrede, ki ga je Izvršni odbor Olimpijskega komiteja Slovenije - Združenja športnih zvez sprejel na svoji 27. redni seji dne 28. 9. 2022 (št. dokumenta 01-3/2022-25 z dne 28. 9. 2022).

Franjo Bobinac  
Predsednik OKS-ZŠZ

PRILOGA I

**OBRAZEC ZA LETNI RAZGOVOR IN OCENJEVANJE**

**Podatki o delavcu:**

Ime in priimek \_\_\_\_\_

Oddelek \_\_\_\_\_

Delovno mesto \_\_\_\_\_

**Pregled doseganja pričakovanih rezultatov dela** za obdobje od \_\_\_\_\_ do \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

**Ocena izpolnjevanja meril za napredovanje (obkroži ustrezno oceno)**

I.) Uspešnost opravljanja delovnih nalog

1

2

3

4

5

Utemeljitev ocene:

---

---

---

---

---

II.) Skrb delavca za podobo OKS-ZŠZ v javnosti

1

2

3

4

5

Utemeljitev ocene:

---

---

---

---

---

III.) Odnos delavca do sodelavcev in zmožnost timskega dela

1

2

3

4

5

Utemeljitev ocene:

---

---

---

---

---

IV.) Pripadnost, ki jo delavec izkazuje do OKS-ZŠZ

1

2

3

4

5

Utemeljitev ocene:

---

---

---

---

---

Skupno število točk po zgornjih merilih \_\_\_\_\_

**Opredelitev pričakovanih rezultatov dela** za obdobje od \_\_\_\_\_ do \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

\_\_\_\_\_ (datum) (ime in priimek direktorja sektorja, vodje sekretariata oz. generalnega sekretarja) (podpis)